Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 583 de 2011

FEDERACIÓN DE OBREROS DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE Y AFINES (FOICA)

ver exposición

DIRECTORIO DE PLUNA S.A.

ver exposición

COOPERATIVA DE OBREROS PAPELEROS Y CARTONEROS DE PANDO (COPACAP)

ver exposición

SOCIEDAD DE FUNCIONARIOS POLICIALES EN ACTIVIDAD Y RETIRO DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL - SINDICATO POLICIAL (SUPU)

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 14 de junio de 2011

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Carmelo Vidalín, Presidente y Martín Tierno, Vicepresidente.

MIEMBROS: Señores Representantes Marcelo Bistolfi, Carlos Coitiño, Pablo Iturralde Viñas y Raúl Olivera.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Jorge Pozzi.

ASISTE: Señor Representante Dionisio Vivian.

INVITADOS: Por la Federación de Obreros de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), señores Álvaro Noblía, Presidente y Directivos Gonzalo SIñaris; Juan Gervasini y Carlos Yakes,

Por el Directorio de PLUNA S.A., licenciado Matías Campiani, Presidente; señor Jorge Lepra, Gerente General; doctora Cecilia Demarco, Gerente del Departamento Legal y señora Valeria Fratochi, Gerente de Recursos Humanos.

Por la Cooperativa de Obreros Papeleros y Cartoneros de Pando (COPACAP), señores Leonel Rodríguez Perdomo, Presidente y Nelson Invernon, Secretario.

Por la Sociedad de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la Administración Central - Sindicato Policial (SUPU), señores Luis Clavijo, Presidente; Roberto Cardozo, Secretario General; doctor Miguel Ángel Barrios, Asesor Legal y Jorge Clavijo, Comisión de Salud Laboral

---

SEÑOR PRESIDENTE (Vidalín).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de la Federación de Obreros de la Industria de la Carne y Afines, integrada por el señor Álvaro Noblía, Presidente; el señor Gonzalo Siñaris, Directivo; el señor Juan Gervasini, Directivo y el señor Carlos Yakes, Directivo.

SEÑOR YAKES.- Nosotros estamos preocupados por la situación que se está viviendo en el Frigorífico Florida. Además, a muchos compañeros ya se les venció el seguro de paro que se extendió a un año, y necesitarían una nueva prórroga.

Tenemos entendido que ha habido cinco o seis ofertas para comprar el frigorífico. La última fue de un argentino, que ofertó US$ 11:000.000, pero no se aceptó; y seguimos en la misma situación

Han aparecido muchísimas ofertas para comprar el frigorífico, pero no sabemos si quieren vender. Está sobrevaluado, porque en realidad vale alrededor de US$ 5:000.000 o US$ 7:000.000. Cada vez ofrecen más, pero lamentablemente el Frigorífico no se vende.

Los compañeros Directivos del Frigorífico Florida plantean que ha pasado un año y otra vez se ha terminado el seguro. Por tanto, necesitamos una prórroga o que se defina el tema. Por el lado de los trabajadores hay disposición para plantear una propuesta; necesitamos que se profundice en la consideración del asunto para volver a tener esta fuente laboral. La gente está muy preocupada por esta situación. En el contexto de Florida es importante que se abra el Frigorífico. Ya conocemos lo que sucedió con los frigoríficos, con las curtiembres, y deberíamos buscar alguna alternativa para que reabra la planta industrial.

Por otro lado, queremos decir que para nosotros el Foro Cárnico fue muy bueno. En ese sentido, nos gustaría aprovechar esta visita para ir buscando una mesa de diálogo entre los actores para definir el tema que hoy nos convoca.

Consideramos que la resolución del Ministerio de extender a un año el seguro de paro ha sido buena. Pero, creemos que es muy complicada la situación de un frigorífico que para. Por lo tanto, deberíamos buscar alguna alternativa que no sea parar la planta. Decimos esto porque cuando una planta para, el gran riesgo que se corre es que no arranque y más cuando se trata de un frigorífico muy chiquito. Hay que estudiar con más profundidad esta situación. Es bueno que exista el decreto de amparo por lo menos por un año, pero hay que buscar la manera de que las plantas frigoríficas no paren, para no perder fuentes laborales.

Más allá de realizar una discusión profunda, nuestro gran desafío es mantener a los trabajadores. Consideramos que si los frigoríficos chicos empiezan a parar puede llegar a haber concentración en la industria. Hay grandes multinacionales que hoy están en el mercado interno y si se pierden mercados, para un pequeño frigorífico puede ser bastante complejo.

Por otro lado, queremos plantear que tenemos que buscar una alternativa de bonificación en la industria por la Ley Nº 16.173, para ver si los trabajadores con 55 años se pueden jubilar, como sucedió en Argentina. Deberíamos generar un fondo común antes de llegar a una jubilación, lo que generaría un gran alivio para esta situación antes de comenzar el proceso de discusión.

En realidad, hemos venido a plantear que se agilite el tratamiento del tema y que se busque el camino más rápido para llegar al diálogo, que es lo importante. No podemos esperar mucho; vamos a entrar en julio y agosto, que son meses muy complicados. Nosotros decimos que ahí hay un gran agujero negro. La industria ha manifestado que se va a bajar a treinta mil reses por semana. La realidad es que hoy no hay ganado.

Por lo tanto, debemos abocarnos a trabajar en ese sentido y les abrimos la puerta. Esta es la situación en la que nos encontramos.

SEÑOR NOBLIA.- Los compañeros del Frigorífico Florida nos han manifestado que mantuvieron distintas reuniones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que la respuesta fue que no podían seguir amparados por el seguro de paro, salvo que el Poder Ejecutivo emitiera un decreto, que creemos debería ser parecido al de Metzen y Sena. La única forma viable, el único camino posible, para salir de esta situación es plantear esto en esta Comisión. Los compañeros de Florida deberían estar presentes pero no pudieron llegar.

Cuando estuvimos anteriormente en esta Comisión, no solamente planteamos el tema de la Mesa Sectorial, sino también el del Fondo de los trabajadores de la industria, que sigue en pie. Nos parece que es una buena salida y una buena forma de comprometer a todos los actores. Pensamos que no solamente los trabajadores tienen que estar preocupados por esta problemática, sino también los empresarios. Por eso, debemos analizar el tema del Fondo, o lo que era la caja de compensaciones de la industria, adecuarlo a la realidad y tratar de impulsarlo lo antes posible. Si bien algunos de los representantes de los empresarios han manifestado que este mecanismo no es bueno, para nosotros sí lo es. Como trabajadores vamos a seguir impulsándolo, y cada vez que concurramos a la Comisión, vamos a hablar sobre esto, pues necesitamos su apoyo para poder concretarlo.

SEÑOR COITIÑO.- Voy a formular algunas preguntas sobre los tres órdenes de temas que se han planteado.

En cuanto al tema seguros, quisiera saber si han hecho algún tipo de gestión a nivel del Poder Ejecutivo, concretamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para saber cómo podemos ayudar a encontrar una solución desde este ámbito.

Por otro lado, quiero saber si en el Foro Cárnico, que fue una actividad tremendamente positiva, quedó comprometida una mesa de negociación en el ámbito parlamentario, si han pensado cómo y quiénes deberían participar en ella, para saber en qué podemos ayudar desde aquí, en qué tenemos límites en la instalación de una instancia de ese tipo. No me voy a referir a la Ley Nº 16.713 sin haberla estudiado mínimamente. Si no, seríamos payadores y, a veces, no sale bien la letra.

Reitero, quisiera saber si ya hicieron gestiones a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para los trabajadores del Frigorífico Florida y, por otro lado, si ustedes ya tienen un diseño para lograr la instalación de esa mesa de diálogo, que nos permita discutir una solución permanente para un problema que cada vez más aparece como permanente.

SEÑOR NOBLIA.- En cuanto al seguro de paro para los compañeros de Florida, nos interiorizamos del asunto recién el viernes por la tarde en el PIT-CNT.

Nos pareció positivo aprovechar esta instancia para plantear que como Federación vamos a recorrer el camino que mencionó el señor Diputado. Vamos a ponernos en contacto con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social para analizar qué solución podemos encontrar para la problemática de Florida. Es una situación muy preocupante porque los compañeros ya hace un año que están sin trabajar. Pensamos que primero debíamos concurrir a la Comisión para saber qué opinan los legisladores sobre el tema y luego pedir una reunión con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de plantear el problema, como

hicimos con el seguro para todos los trabajadores de la industria, lo cual resultó positivo. Por lo tanto, creemos que también se va a lograr, por lo menos, salir del paso con los compañeros de Florida.

SEÑOR COITIÑO.- También me gustaría que respondan la segunda pregunta que formulé en cuanto al diseño de la mesa de diálogo.

SEÑOR YAKES.- Nosotros precisamos que se convoque la mesa para discutir con los diferentes actores.

Hay muchas coincidencias; algunas con la industria y otras con los ganaderos. Por lo tanto, no estamos tan lejos de encontrar una solución para el futuro. Debemos intercambiar ideas buscando generar un proyecto país y, por supuesto, sabemos que no vamos a encontrar la solución de la noche a la mañana. Por ejemplo, el cuero tiene un 5% sobre lo vendido para afuera sin procesar, en cambio, el ganado en pie no lo tiene. Esta sería una de las alternativas.

Otra alternativa tiene que ver con las jubilaciones que estudiaremos más adelante.

Además, sería bueno buscar una estrategia. En este momento los productores tienen una incertidumbre muy grande porque dicen: "Si criamos más ganado, perdemos". Y, a su vez, los industriales contraatacan y cuando está caro el ganado sacan el "feed lot".

Por lo tanto, tenemos que llegar a un consenso entre todas las partes para salir adelante. Pero necesitamos que alguien haga la convocatoria. Luego, debatiremos las ideas y armaremos los proyectos, que no es fácil pero se puede hacer. Sabemos que se trata de un problema muy profundo y que debemos trabajar en conjunto porque debemos encontrar la solución entre todos. O salimos todos, o estamos en el horno; esto está claro.

Los actores que deben participar son: la Federación de Obreros de la Industria de la Carne, los empresarios, los productores y el Gobierno. Y es importantísimo que alguien haga la convocatoria, más allá de que haya acuerdo o no. La discusión enriquece el tema y de esa forma los trabajadores podremos tomar conocimiento de muchas cosas que no sabemos. Además, esto genera cristalinidad porque hay que decir cómo son los gastos. Y si se tiene miedo, también es bueno discutirlo, porque nadie tiene la varita mágica para que el resultado sea extraordinariamente bueno.

SEÑOR TIERNO.- Todos coincidimos en que es fundamental convocar a una mesa de diálogo, como primer paso, para que todos los actores den su punto de vista y, a partir de eso, empezar a trabajar.

La Comisión puede impulsar la instalación de esa mesa de diálogo en acuerdo con los compañeros de las otras dos Comisiones que trabajaron en el Foro.

La preocupación fundamental es por lo que se viene, porque el problema del Frigorífico Florida ya está instalado y se puede buscar la extensión del seguro de paro. Vamos a realizar las gestiones pero no podemos adelantar el resultado. En general, cuando se da extensión de seguro de paro es porque hay una posible solución para que la empresa siga funcionando. Sin embargo, en este caso, de acuerdo con lo que dicen los trabajadores, los empresarios no han dado señales de querer reactivar la industria ni de querer venderla a un precio razonable.

Hace un año, cuando comenzamos a hablar del tema, se preveía que los años 2011 y 2012 iban a ser años con seguros de paro extendidos y más difíciles para los trabajadores que, en definitiva, son los que están más perjudicados porque cualquier medida que se tome tiene repercusión directa sobre sus ingresos.

Entonces, intentaremos hablar con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social para saber cómo ve la situación y cómo podemos viabilizar alguna salida a corto plazo, comprometiéndonos a trabajar en una mesa de diálogo. No sé si se encontrará una solución, pero llegó el momento de que todos pongan las cartas arriba de la mesa y de que cada una de las partes sea clara cuando da su punto de vista, es decir, que nadie esconda nada porque el país no está en condiciones de seguir ocultando.

SEÑOR OLIVERA.- Creo que es imprescindible instalar la mesa de diálogo porque, en cuanto al procedimiento de trabajo, la industria frigorífica está entrando en una situación nueva.

Cuando asistí al Foro, me quedaron algunas cosas muy grabadas. Por ejemplo, recuerdo que los empresarios de la industria frigorífica adelantaron que las zafras iban a ser cada vez más cortas; o sea que no se trata de especulaciones, sino de anuncios. Si tenemos este importante volumen de trabajadores en el seguro de paro nada nos indica que la situación se vaya a revertir. Por lo tanto, esto amerita una rápida discusión.

Además, hay algunos elementos que agravan la situación. Por ejemplo, se anuncia que se está preparando mano de obra para la industria frigorífica, siendo que hay dificultades para mantener el personal que actualmente está trabajando. Entonces, no sé cuál es el objetivo de ese anuncio. No me queda claro hacia dónde vamos, porque si hay excedente de personal y se están preparando jóvenes para trabajar en la industria frigorífica, quiere decir que estamos generando falsas expectativas e invirtiendo en una formación que no tiene futuro

Por lo tanto, tenemos que discutir estos temas rápidamente para saber hacia dónde vamos y para que todos los actores asuman la realidad y no haya gente generando expectativas o haciendo proyecciones de futuro que no existen. Si esta es la realidad, estoy más preocupado todavía.

El problema del Frigorífico Florida amerita una discusión, más allá de la extensión del seguro de paro, porque si no se va a reabrir ni se va a vender, habría que reconvertir la mano de obra para poder reinsertar a los compañeros rápidamente. En cuanto a la extensión del seguro de paro, estoy de acuerdo con que podemos pedir al Poder Ejecutivo que haga una excepción y se otorgue una prórroga por seis meses, pero después vamos a estar nuevamente en la misma situación porque las perspectivas no son claras. Inclusive, está en discusión la viabilidad del frigorífico y su capacidad de competir en el rubro.

Tenemos que discutir los temas y explorar las alternativas sabiendo que todas son complejas. El tema de la jubilación anticipada ha sido planteado por muchas ramas de la actividad y es muy difícil que el Parlamento legisle para una sola de esas ramas porque sería injusto para las demás, ya que inclusive se ha hecho ese planteo hasta por cuestiones relacionadas a la salud, a la viabilidad, etcétera.

Reitero que la Comisión está en condiciones de generar un ámbito de diálogo no resolutivo para poder hacer un diagnóstico. Debo aclarar que existe una contradicción muy clara, porque la industria floreciente no se refleja de la misma manera en la generación de trabajo y en la estabilidad laboral.

Por otra parte, debemos discutir si se va a estabilizar una plantilla ya que tenemos que saber cuántos obreros son, qué permanencia tienen y cómo podemos contribuir para mantener esa mano de obra permanente. El hecho de contar con gente más preparada responde a que se está previendo que no se va a poder mantener una plantilla permanente, pero si hay un volumen importante de gente preparada, la zafralidad la van a manejar como se les dé la gana, porque se suben los salarios, se convoca en temporada y después se cesa la plantilla permanente. Esto no es lo que nosotros queremos del país productivo, sino que pretendemos generar habilidades y estabilidad para la industria de la carne.

En definitiva, debemos discutir todo esto.

Por otro lado, hubo algún anuncio del Gobierno creo que fue, simplemente, algo que se expresó y todavía no debe tener demasiada proyección ni concreción de quitar el impuesto a los semovientes. Entonces, no sé si este no sea el momento de hacer una transferencia de ese impuesto a fin de generarnos las condiciones de formación y proyección para crear cierta estabilidad a quienes hoy están en la industria de la carne y ver cómo la reconvertimos.

Creo que el planteo formulado es de recibo: la preocupación que se ha manifestado también es la nuestra y la del Gobierno. Por lo tanto, pienso que hay que encarar este tema, hay que hincarle el diente para ver claramente si todos los que hoy están en la carne tienen la posibilidad de seguir y, si no es así, buscarles un rumbo para que esto no se siga inflando. Se trata de tener un control y una reposición permanentes, pero de acuerdo a las necesidades, sin generar más de lo que se precisa.

SEÑOR TIERNO.- Quisiera hacer una pregunta que me quedó en el tintero.

¿Hay trabajadores del Frigorífico Florida que hayan dejado el seguro de paro por estar trabajando en otro frigorífico?

SEÑOR NOBLÍA.- Según nuestro conocimiento, hay algún trabajador que estaba en el frigorífico de Durazno; el resto de la plantilla está en el seguro de paro haciendo changas, pero no hay gente en Caja. Como decía, conocemos algún trabajador que estaba en el BPU, en Durazno, pero que también allí hubo despidos; ese es el otro problema que tenemos hoy en Durazno.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si los compañeros me lo permiten, voy a dar mi opinión.

La situación del Frigorífico Florida la vamos a resolver entre todos, pero creo que sería oportuno esperar que se produzca el diálogo entre los trabajadores y el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Nosotros estamos dispuestos a recibirlos inmediatamente después para hacer las gestiones pertinentes, pero antes de que esta Comisión realice cualquier tipo de trámite o gestión, correspondería que los propios obreros del frigorífico, con el apoyo de ustedes, realizaran las gestiones ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto al planteamiento de la jubilación a los 55 años, tal como dice el Diputado Olivera, son muchas las delegaciones que nos plantean lo mismo, ya sea de la salud, de la carne, etcétera. Por nuestra parte, estaríamos encantados de acompañarlo, pero conocemos la realidad del país y el pensamiento lógico de las autoridades de este Gobierno, de Gobiernos anteriores y seguramente posteriores. Por lo tanto, deberemos evaluar, analizar el tema y ver qué podemos hacer.

Quisiera aludir a la Comisión Sectorial, una de las conclusiones del Foro Cárnico, que fue muy valioso y en el que las intervenciones del amigo Yakes, en representación de todos ustedes, fueron realmente de excelencia; lo felicitamos por eso. Y como decía el compañero Tierno, nosotros podemos ser impulsores de ese encuentro, dialogando, primero, con las Comisiones de Ganadería, Agricultura y Pesca e Industria, Energía y Minería de esta Cámara, para luego hacer gestiones ante el Poder Ejecutivo a través de los diferentes organismos que lo representan.

Por lo tanto, queridos compañeros del FOICA, vamos a continuar dialogando sobre estos temas en el día de hoy, y estaremos en permanente contacto con ustedes. Mientras tanto, les instamos a que avancen a la brevedad en las entrevistas con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendientes a lograr la extensión del seguro de paro de los compañeros.

Estamos contestes en que se vienen meses realmente duros y difíciles en el tema de la carne. En Durazno, ya tenemos otro frigorífico con cien obreros en el seguro de paro, y eso se va a dar a lo largo y ancho de todo el país, en algunos lugares, más, en otros, menos. En cada una de estas situaciones, todos los uruguayos nos hacemos cargo del pago de este seguro de paro, no el Gobierno. Entonces, ¡vaya si tendremos que trabajar en este sentido para encontrar una solución!

Cuando se considere el tema de la Comisión Sectorial, seguramente, vamos a abordar el planteamiento que realizan ustedes que algunos de los integrantes de la Comisión compartimos en el sentido de limitar la exportación de ganado en pie que, indudablemente, incide en el cierre de las plantas y en el pase a seguro de paro de mucho de los obreros. En definitiva, vamos a encarar todos estos temas.

SEÑOR COITIÑO.- En general, cuando intervenimos en la Comisión damos nuestra opinión; quiero decirle a la delegación que, en esta oportunidad, no lo hemos hecho, porque aquí está planteado un tema estructural, donde hay un cruce de intereses distintos, y no queremos idealizar una posibilidad. No hay que alimentar la legítima ambición de que una actividad, en este caso, la cadena cárnica, produzca lo que naturalmente está planteado en términos de objetivos para quien interviene en ella. Por eso, es un tema muy delicado. No podemos, pues, abrir expectativas antes de que podamos procesar un ámbito de discusión profunda, porque no están solo los intereses que intervienen en la cadena cárnica, sino también la posición política frente al tema.

Entonces, confieso que, en este momento, no me siento en condiciones de opinar en términos de libre pensador en un asunto que no tiene definiciones públicas. De manera que quiero dejar constancia de que la

ausencia de opinión no implica que el tema no interese. Por el contrario, está planteado en estos términos hace más de un año; hemos recibido la preocupación en tal sentido y, en alguna medida, la realidad nos está marcando que en vez de mejorar, la cuestión ha empeorado. Se trata de una situación crítica que va a requerir de algunos pronunciamientos de quienes intervienen en esa cadena y, en algunos casos, habrá que adoptar decisiones de carácter político, lo que siempre genera conflictos de todo tipo.

Quería dejar constancia de este planteo, compañero Presidente, porque no queremos actuar con ligereza. Sabemos que la delegación está planteando un tema peliagudo, que no se puede abordar en términos de salidas rápidas porque es un asunto estratégico y de futuro. Hay que tener presente lo que hoy significa la carne para el desarrollo de nuestro país, siendo uno de los temas que forman la columna vertebral del desarrollo económico del Uruguay. Entonces, si habrá que posicionarse con mucho cuidado en este punto, porque yo no pienso a nuestro país sin que la producción de carne sea un motor del desarrollo.

En definitiva, es un asunto muy serio, y quizás, todavía no hicimos todos los esfuerzos que deberíamos hacer en materia de previsión estratégica y todos tenemos responsabilidad en eso.

Compartimos lo que ha dicho el Presidente en cuanto al tema del seguro de paro de los obreros del Frigorífico Florida, pero el aspecto estructural de la empresa, es de otro orden. Entonces, sería muy bueno que, lo antes posible, ustedes tomen contacto con el Ministerio para tener un primer eco, sin perjuicio de lo que pueda tramitar esta Comisión y de que, seguramente, tendremos que definir iniciativas desde el punto de vista estructural.

SEÑOR YAKES.- Somos conscientes de que el tema es grave. Hemos pensado en lo que va a suceder de aquí en más, y sabemos que vamos a tener mucho lío en puerta, porque tenemos claro que, si esto no se revierte, van a empezar los despidos en la industria. Yo diría que se va a profundizar la problemática aun más, porque creo que hay frigoríficos que van a eliminar una fase. Por ejemplo, hay frigoríficos que van a quedar con Fase 1 y que van a hacer la Fase 2 de desosado en otras plantas para tratar de bajar los costos. Esto va a implicar más tercerización del sector y vamos a volver a lo que sacamos en 2005. También va a volver el trabajo en negro. Aquel frigorífico que sea muy chico, que faene una vez por semana, tendrá que volver a trabajar en negro, la situación se va a ir complicando cada vez más.

Entonces, saludo las gestiones que ustedes hagan en la búsqueda de un diálogo, que es difícil, en la medida en que hay lucha de intereses nuestros, de los productores y de los empresarios, pero me parece que, de una vez por todas, hay que decir las cosas como son. No podemos seguir en un proceso en el que, como dijimos, unos ganen y otros no, y todo dependa del momento. Creemos que la base parte de que actuemos en conjunto: esto generará más trabajo, mejor desarrollo y mayor diversificación de productos, que es lo que hoy falta en el Uruguay. Hay mucha inversión extranjera solo en las "commodities": estos son temas que es preciso discutir. Me parece que tendrían que venir nuevas inversiones a diversificar productos: eso es lo que está faltando en nuestro país.

Entonces, discutiendo de esta manera, vamos a llegar a un objetivo claro. Creo que es un compromiso a largo plazo; hoy, la situación es difícil para los trabajadores, pero debemos abrir la puerta de una vez por todas y discutir con la frente bien alta, cada uno dando sus opiniones. No tengo dudas de que todos somos responsables y de que sabemos lo que hacemos y es preciso buscar una salida buena para todos.

Cuando hablamos de la jubilación a los 55 años, no estamos diciendo que se modifique la ley, sino que se podría fomentar un fondo al que puedan acceder varios compañeros que han sufrido desgaste en la industria a lo largo de los años. En fin; hay alternativas, pero es preciso discutirlas. Es muy difícil estamparlas en un papel frío; me parece que cuando se habla, se planifica mejor y hay más contenidos. Cuanto antes se logre todo esto, será mejor para nosotros y para todos.

No queremos que pierda nadie; todos estamos de acuerdo en este sentido. Nadie invierte para perder y nadie quiere hacerlo, pero la discusión tiene que ser profunda y rica en todos sus aspectos.

SEÑOR COITIÑO.- Yo sugeriría a la Comisión que la versión taquigráfica de esta reunión se envíe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la OPP de la Presidencia de la República, simplemente, para empezar a extender a nivel del Poder Ejecutivo un tema en el que su opinión va a ser determinante, independientemente de la mesa de negociación que se establezca.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero agregar también al INAC y a las Comisiones de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Industria, Energía y Minería de este Cuerpo, a fin de trabajar juntos, comenzar a preparar ese encuentro y analizar en profundidad el tema.

(¡Apoyados!)

(Se retira de Sala una delegación de la Federación de Obreros de la Industria de la Carne y Afines)

(Ingresa a Sala una delegación de PLUNA S.A., integrada por su Presidente, licenciado Matías Campiña; el Gerente General, señor Jorge Lepra; la licenciada Valeria Fratochi, Gerente de Recursos Humanos, y la doctora Cecilia Demarco, Gerente del Departamental Legal)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibirlos.

Ustedes deben tener la versión taquigráfica de lo manifestado por el gremio en esta reunión. Con posterioridad, tuvimos una nueva reunión de la cual no hay versión taquigráfica en la sede del PIT-CNT. Por lo tanto, agradecemos vuestra presencia. Queremos participar en los acuerdos que anhelamos se produzcan.

SEÑOR LEPRA.- Sin duda, recuerdo otras comparecencias en este mismo lugar en diferente carácter, pero, como lo decía en otras oportunidades, y lo reitero hoy, es uno de los momentos importantes de la democracia cuando el poder político, el Parlamento, dialoga, ya sea con los sindicatos o con las empresas.

Me acompañan la doctora Demarco, Gerente del Departamento Legal del PLUNA, el señor Campiani, inversor y Director de Pluna y la señora Fratochi, Gerente de Recursos Humanos.

Como nosotros anticipamos que quizás, debido a vuestra tarea, se podía atrasar nuestra comparecencia de hecho, tenemos casi cuarenta minutos de atraso con respecto a la hora planificada estudiamos concretamente la versión taquigráfica del 4 de mayo cuando comparecieron los sindicatos. Voy a hacer alguna puntualización.

El 4 de mayo había rispideces entre los sindicatos y la empresa, que se solucionan en la DINATRA, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, abriendo un período de negociación de sesenta días, que va hasta el 31 de julio del corriente. Entendemos que fue importante, por parte de los sindicatos y de la empresa, llegar a ese acuerdo para analizar en detalle una negociación más profunda. También recuerdo que todo esto fue con presencia del PIT-CNT.

Adelantándonos al tiempo que puede tener la Comisión, nosotros preparamos, y quisiéramos entregar, una carta conteniendo la respuesta de la empresa, párrafo por párrafo, a lo manifestado por los sindicatos, y también un documento de trabajo anexo para que los señores legisladores, con tiempo, puedan analizarlo. Hay mucha información, pero entendimos que era importante entregarla por escrito. Le solicito al señor Presidente que esto conste en la versión taquigráfica, junto con el registro de la comparecencia de los sindicatos.

Dicho esto, entregado el documento mencionado, estamos a las órdenes para contestar preguntas.

SEÑOR TIERNO.- Quiero dejar constancia de que el procedimiento de la empresa no nos deja margen para poder trabajar ordenadamente y de forma fructífera en esta jornada. Esta no es la forma de trabajar de la Comisión; hubiera sido bueno que el material que presenta la empresa PLUNA S.A. nos hubiera llegado por mail de manera tal de poder aprovechar la instancia del día de hoy.

SEÑOR POZZI.- Como los invitados comprenderán, igual que el señor Lepra, porque fue parte del Poder Ejecutivo en la Legislatura pasada y compareció en varias oportunidades como Ministro en diferentes Comisiones, a veces, no tenemos los mismos tiempos que en otras actividades y, por lo tanto, la puntualidad no es la que todos queremos. Antes que ustedes, compareció una delegación de trabajadores que vino en tiempo y forma, pero las preguntas realizadas sobre su futuro hicieron que la Comisión se atrasara.

No sé qué dice el documento, porque, como expresaba el compañero Tierno, recién lo recibimos. Me gustaría preguntar con respecto a ese período de sesenta días que se abrió en la DINATRA, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en qué situación están las negociaciones ahora, si están bien encaminadas, si tienen o no dificultades, siempre con la idea de interiorizarnos de las cosas y ayudar, en lo posible, a resolver el problema, si es que lo hay.

SEÑOR LEPRA.- Entendemos perfectamente el planteo que realizan los señores Diputados Tierno y Pozzi, y lo compartimos. Se nos ocurrió que presentar un elemento por escrito daba mayor profundidad al análisis, pero nosotros estamos aquí para contestar verbalmente al respecto y el documento queda en poder de los señores Diputados.

Estamos a las órdenes.

SEÑOR COITIÑO.- Agradecemos la presencia de la delegación. Lo bueno que tienen estas instancias es que más allá de la forma que uno adopte frente al tema por el cual es convocado, quienes estamos acá tenemos la posibilidad, a través de la experiencia de trabajo, de intentar lograr un acercamiento; independientemente de lo que opinemos luego de leer la respuesta de PLUNA S.A., no sabemos si esta responde todo lo que se ha planteado o si hay elementos que por alguna razón no se incluyen. No obstante, no entraremos en ese tema.

Queremos decir que con posterioridad a la concurrencia de los trabajadores estuvo el Directorio de PLUNA Ente Autónomo. No sé si tuvieron oportunidad de leer la versión taquigráfica de la sesión a la que concurrió ese Directorio, pero nuestras preguntas harán referencia a lo que en esa ocasión se dijo.

Con el Directorio de PLUNA Ente Autónomo hicimos el mismo procedimiento que ahora: hablamos sobre el contenido de lo que expresaron los trabajadores y les pedimos opinión con relación a los distintos elementos que señalaron. Ante las preguntas de la Comisión de Legislación de Trabajo, la respuesta de PLUNA Ente Autónomo fue que a pesar de ser integrante de la firma PLUNA S.A., nunca hubo oportunidad de que esos temas fueran discutidos con quienes representan a PLUNA Ente Autónomo.

Quiero preguntar si hay alguna explicación para ello porque, más allá de las reglas de juego del funcionamiento de una sociedad anónima, nos sorprendió que alguien que integra la firma no contara con la información mínima sobre la toma de decisiones independientemente de las pequeñas de carácter administrativo; hay un proceso, en materia de demanda de los trabajadores, que lleva casi cuatro años. En ese sentido, me alegra que la presencia del señor Campiani nos permita unir ese proceso. Solicito que nos expliquen esto, en lo que puedan no es nuestra intención inmiscuirnos en la dinámica de una sociedad anónima y de su funcionamiento, porque nos sorprende que las características de los temas nunca hubieran pasado por el conocimiento del Directorio de PLUNA Ente Autónomo.

SEÑOR CAMPIANI.- En forma personal, quiero agradecer la invitación a concurrir aquí; es muy bueno para el proceso democrático tener oportunidad de juntarnos con Representantes del Parlamento y poder dar nuestra visión.

Vamos a contestar todas las preguntas que se nos planteen. Como dijo el Gerente General Lepra, vamos a contestar todos los planteos que hicieron los trabajadores y figuran en la versión taquigráfica. En la información que tienen por escrito se abordan esos temas con profundidad, porque quizá no nos dé el tiempo de desarrollarlos, pero sí los abordaremos hoy.

Con respecto a la pregunta que se ha hecho recién, hablaré como Presidente del Directorio. Nosotros tenemos un Directorio en el que participan PLUNA Ente Autónomo y los Directores externos de PLUNA, que se reúne durante dos o cuatro horas una vez por mes. Allí se hablan absolutamente todos los temas. Hay un acta y se prepara con anterioridad un orden del día que circula entre los Directores, quienes pueden agregar los puntos específicos que quieran tratar en el Directorio siguiente. Además, tenemos designado establecer como último punto del orden del día el asunto "Varios", que está abierto a plantear cualquier pregunta o tema que se desee. Por lo tanto, el ámbito está.

Además, en todos los Directorios se ha hablado de las relaciones con los trabajadores, porque es un tema importante. Los dos costos más importantes que tienen las aerolíneas son los trabajadores y el combustible; siempre estamos mirando y estudiando estos tópicos, manteniendo informado al Directorio. Entonces, la comunicación se hace a través de esa vía.

También tenemos actas. Se ha hablado muchísimas veces del sindicato. Considero que los Directores de PLUNA Ente Autónomo, al igual que el resto de los Directores de PLUNA S.A. están debidamente informados sobre todos los temas laborales.

Por otra parte, un hecho especial que tiene el Directorio de PLUNA Ente Autónomo es que se reúne con los trabajadores por su cuenta, algo que no hacen los Directores externos de PLUNA S.A.; el Directorio de PLUNA Ente Autónomo tiene las puertas abiertas para juntarse cuando desee y lo ha hecho muchas veces con los representantes de los trabajadores, tanto de los pilotos como de la OFP.

Por lo tanto, por esas dos vías deberían estar debidamente informados de todo lo que acontece.

SEÑOR POZZI.- Había adelantado que quería saber sobre el estado de las negociaciones. No sé si todavía están en el plazo de los sesenta días que mencionó el Gerente General Lepra, pero quiero saber si se han producido avances.

SEÑOR LEPRA.- Se han producido avances. Se formaron Comisiones por sectores entre el sindicato y la empresa, y se está trabajando. Tenemos el firme propósito de solucionar el problema y de llegar a un acuerdo antes del 31 de julio.

SEÑOR TIERNO.- ¿La propuesta en la que se está trabajando es la que se presentó cuando vino la delegación figura en la versión taquigráfica, que consiste en un convenio que se realizaría desde enero de 2011 hasta diciembre de 2012? ¿Esa es la propuesta o cambió?

SEÑOR LEPRA.- Ese es uno de los temas que está contenido en la propuesta. En la agenda que se ha elaborado con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ese tema está incluido, pero sin duda hay otros.

SEÑOR TIERNO.- Cuando concurrió la delegación de los trabajadores, se habló de un tema que, por estar en esta Comisión, nos preocupa mucho a todos, que refiera a los concursos y a los llamados. Los sindicatos manifiestan que ha habido una provocación y que la empresa piensa que el personal de PLUNA está contaminado porque está afiliado al sindicato. Asimismo, plantean que traen gente de afuera y que no los dejan participar de los concursos. ¿Esto es así? En ese caso, ¿a qué responde?

Con respecto a los bonos del personal clave, se manifestó que en el ejercicio 2009-2010 información de PLUNA S.A. se manejó US$ 1:835.000 entre diez personas, aproximadamente, de cargo gerencial. Queremos que nos contesten al respecto.

SEÑOR LEPRA.- Voy a ceder la palabra a la señora Valeria Fratochi, Gerenta de Recursos Humanos, para que conteste la primera pregunta y al licenciado Matías Campiani para que conteste la segunda pregunta.

SEÑORA FRATOCHI.- Las políticas que tenemos en materia de dotación y de cómo hacemos los procesos de selección para ocupar las vacantes suponen la posibilidad de que ingrese gente de fuera de la organización o de promover personas que estén dentro de la organización; están los dos sistemas previstos.

De ningún modo se bloquea la posibilidad de concurso para el personal interno; sucede todo lo contrario. De hecho, el crecimiento de la compañía se ha podido soportar gracias a que había un capital humano que pudo ser promovido, con los debidos concursos y evaluaciones. Se ha utilizado y ha resultado operativo a esos fines y, de esa forma, se ha podido promover gente que estaba en la organización a cargos superiores, mejor remunerados y con más responsabilidad.

He leído la versión taquigráfica y tengo claro que se alude a un caso en particular, porque luego se explica por parte del sindicato cuál es la designación cuestionada. La persona que ingresó a la organización tiene vastísima experiencia y las mejores calificaciones para el puesto que debe ocupar. Internamente, no había nadie que tuviera la experiencia que tiene esa persona, por lo que la empresa decidió priorizar la mejor persona para el puesto, que es lo que siempre debe hacer. Si implicó que alguien internamente pudiera sentir que se frustraba su posibilidad de carrera, eso no es real, porque siempre van a estar; será antes, después o en otro lugar, pero eso no terminó. Para esa posición puntual se buscó a una persona. Por otra parte, en PLUNA no se discrimina según el antecedente laboral de la persona; o sea que ser militar o no serlo no cambia en nada el estudio de competencias que se hace para ocupar un cargo, así como no incide ningún otro factor de discriminación, ni de género o de edad. El sistema es el más justo que podemos hacer.

SEÑOR CAMPIANI.- Con respecto a la otra pregunta que se formuló, va a ser la tercera vez que aclaro esto no a ustedes, sino en otros ámbitos, concretamente, a los Directores de PLUNA Ente Autónomo: proviene de una incorrecta comprensión del término "compensaciones". El número, correctamente expresado, de US$ 1:835.000 sale del balance de PLUNA S.A., en una nota que establece que ese es el monto pagado por concepto de compensaciones. Las compensaciones no son bonos; los bonos son una parte de la compensación. Las compensaciones incluyen salario básico, salario variable, bonos, cargas sociales; es el total pagado por la empresa para un determinado grupo de personas.

Por otra parte, se establece que ese es el monto pagado a diez personas. Nuevamente incorrecto. Esto fue pagado a veinte personas, incluidos los Directores de PLUNA S.A. entre los que están los Directores de PLUNA Ente Autónomo, la Comisión Fiscal, que participa en los Directorios, y los Gerentes de PLUNA S.A.

Entonces, US$ 1:835.000 es el monto total de las compensaciones, más bonos, más cargas sociales; incluye todo lo pagado a veinte personas, comprendiendo a la gente del Directorio y de la Comisión Fiscal.

Espero haber sido claro en cuanto a lo que corresponde a esa suma.

SEÑOR TIERNO.- ¿Quiere decir que todo esto sería cargado al Rubro cero si fuera una empresa pública?

SEÑOR LEPRA.- No sabría contestar esa pregunta.

SEÑOR CAMPIANI.- Nosotros rescatamos cinco puntos que fueron elevados por los trabajadores, los cuales, a grandes rasgos, nos gustaría contestar. Por supuesto que hay mucho más detalle en lo que presentamos nosotros por escrito.

Los cinco puntos salientes de los cuales se hablaron son: Consejos de Salarios, relaciones laborales con la empresa, condiciones de trabajo, carga de trabajo y, por último, política de la empresa. Esos fueron los cinco puntos que surgieron de la discusión que ustedes han tenido. Comenzaríamos a hablar de cada uno de ellos y, si ustedes quieren, podrían formular las preguntas que entiendan pertinentes y nosotros aclararemos lo que consideren necesario.

SEÑOR COITIÑO.- Me parece un buen punto de partida, porque la pregunta que queríamos hacer está referida a un aspecto que, en lo personal, omití cuando se planteó la convocatoria a PLUNA S.A.

Quisiera saber si hay una Cámara del transporte aéreo. Hago esta pregunta porque la delegación de los trabajadores expresó que el rechazo a concurrir a los Consejos de Salarios se debió a acuerdos de posiciones no sabemos cuáles son y no nos corresponde saberlo o a coordinaciones, en los que también intervino la empresa BUQUEBUS. No queremos hacer exclusivamente responsable a PLUNA S.A. sobre muchos de los temas planteados porque está involucrada esta otra empresa que, próximamente, vamos a convocar. Los comportamientos son comunes, suponen coordinaciones, o no eso no nos preocupa, pero desde el punto de vista de la responsabilidad de posiciones, vamos a convocar a esa empresa para aclarar el tema, pues allí se dieron conductas similares. Por lo tanto, sería injusto adjudicarlas exclusivamente a PLUNA S.A. sin conocer los fundamentos coincidentes o no, es otro tema que nos van a permitir ubicar mejor los posicionamientos en la relación trabajo-capital.

Por lo tanto, si existe una Cámara, se podría hacer un intercambio con la Comisión; de lo contrario, cada empresa es libre de tener su posicionamiento.

SEÑOR CAMPIANI.- Agradezco mucho la relevante pregunta que ha hecho el señor Diputado, lo que nos dará pie para expandirnos sobre el tema relativo a los Consejos de Salarios. Solicito que sea la doctora Demarco quien la conteste.

SEÑORA DEMARCO.- Efectivamente, existe una Cámara que nuclea a las líneas aéreas nacionales y extranjeras. En la dinámica de los Consejos de Salarios, la Cámara es la que designa, por el sector empleador, la delegación que es representativa del sector.

Históricamente, desde la convocatoria del Consejo de Salarios, en 2005, la delegación ha sido representada por PLUNA, porque en el Capítulo "Compañías aéreas nacionales", era la única. La situación que se resolvía en ese Consejo de Salarios era únicamente la de PLUNA.

En oportunidad de esta última convocatoria, la existencia de una nueva línea aérea nacional obligaba a que la delegación representara también a esa línea aérea. Y así se hizo. Se convocó a BQB y compareció representada por la delegación designada por la Cámara, por ser la más representativa; efectivamente, éramos delegados de PLUNA, pero representábamos al sector.

Con respecto a ese punto, es importante decir que tenemos una diferencia de concepto con lo que se manifestó por sindicato en oportunidad de concurrir a la Comisión. PLUNA, como delegación representante del sector empleador, nunca se negó a participar en los Consejos de Salarios y, efectivamente, lo hizo en todas sus sesiones, con el objetivo de laudar para el sector aéreo. La diferencia que tenía PLUNA en particular, no los representantes del sector, era que lo que se laudara en ese Consejo de Salarios no debería ser aplicable porque ya tenía un convenio cuya vigencia aplicaba a la vigencia del laudo. Entonces, la interpretación de PLUNA era que lo que surgiera de ese Consejo de Salarios no debería ser aplicable. Pero en ningún momento PLUNA se negó, ni dejó de representar al sector empleador de las compañías aéreas en el Consejo de Salarios.

También es importante destacar que en ese ámbito del Consejo de Salarios, los trabajadores plantearon en muchas oportunidades la necesidad de conocer un poco más la situación de los salarios de BQB y si esta empresa realmente venía cumpliendo el laudo anterior que estaba vigente, respecto de lo cual como delegados de PLUNA no nos podemos expedir. Es una inquietud esto lo cuento como anécdota que siempre se planteó en el Consejo de Salarios y en el ámbito del Ministerio.

Consideramos que en el ámbito del Consejo de Salarios era bueno incluir a BQB, porque era una forma de que se fijaran salarios para el sector y que todos cumpliéramos con el laudo. La diferencia estaba en que por tener nosotros un acuerdo vigente, que habíamos pactado inclusive en el ámbito de la DINATRA y del PIT-CNT, se nos debía excepcionar del alcance del laudo que surgió de los Consejos de Salarios este año.

SEÑOR CAMPIANI.- No sé si ustedes conocen el acuerdo que nosotros firmamos con los sindicatos.

Cuando nosotros entramos en PLUNA, en 2007, la situación de la empresa era muy mala. Estuvimos considerando en reducir la plantilla entre ciento cincuenta y doscientas personas para hacer viable a la empresa hasta que llegaran los nuevos aviones. Era muy difícil mantenerla. Y ahí es donde entramos en un conflicto con los trabajadores, se sumó el PIT-CNT y, luego, el Ministerio y buscamos una fórmula que nos sirviera a todos. Parte de esa fórmula era que nosotros íbamos a dar estabilidad laboral a todos los trabajadores, que no íbamos a llevar a cabo ese despido de la gente para reducir la plantilla en PLUNA, sino que íbamos a mantener a todos los trabajadores y, a cambio de eso, se acordaron varias cosas. Se hizo un acuerdo de estabilidad laboral hasta diciembre de 2012. También, acordamos las pautas de incrementos salariales, que habría una recategorización, una corrección de los salarios y, luego, aumentos según el IPC, hasta la vigencia de ese acuerdo. Asimismo, se negociaron muchas otras cosas. Fue una sesión dura en la que intervinieron todas las partes, el PIT-CNT, la empresa y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Nuestra posición es que ese acuerdo de estabilidad firmado rige hasta que venza, hasta diciembre de 2012. Ese es el acuerdo que tenemos. En su momento hicimos sacrificios muy grandes manteniendo a toda esa plantilla cuando no era necesario; era más gente de la que podíamos tener. En los Consejos de Salarios anteriores a

este, las dos partes votaban el convenio que se había firmado, porque sabían que si una parte incumplía o si se rompía ese convenio, iban a quedar todas las cláusulas establecidas en él, pues estaba basado en los incrementos salariales y en la estabilidad laboral. Creo que esto es importante para entender los Consejos de Salarios y cuál es nuestra posición con respecto a ellos.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- En primer lugar, la Comisión debería considerar el material que ha traído la delegación que hoy nos visita y, eventualmente, realizar una nueva citación, porque no podemos estar leyéndolo y, en el mismo momento, formulando las preguntas. Todo requiere su tiempo, más aun en temas tan complejos, de los cuales tenemos que hacer varias consultas.

En segundo término, pidiendo las disculpas del caso, quiero señalar una pequeña discrepancia con el señor Diputado Coitiño. Yo sí me quiero inmiscuir en el tema de una sociedad anónima que tiene un 75% de una empresa que era del Estado uruguayo; el Estado Uruguayo es garantía en US$ 160:000.000 o US$ 180:000.000 aunque fueran US$ 100:000.000, es mucho dinero de las compras que realiza esta empresa. Tenemos que ahondar con más detalle en lo que significan esos casi dos millones de dólares, que son repartidos entre los altos mandos. También, pediría a PLUNA que nos envié detalladamente los sueldos que ganan los distintos funcionarios y hacer un comparativo. Considero que siempre se puede cortar los gastos. El tema va mucho más allá y yo advierto que la situación no es tan sencilla con PLUNA Ente Autónomo como la plantea PLUNA S.A.. Me parece que hay una situación bastante diferente.

Nosotros no tenemos ninguna razón específica para plantear desconfianza ni dudas de ningún tipo; tenemos el mandato de la gente para cuidar el dinero del Estado y lo que pueda significar una empresa que tenga que ver con este. Debemos ser cuidadosos sin ser agresivos ni poner en tela de juicio lo que se está haciendo y decir que está mal hecho. Queremos analizar toda la documentación que han traído y, luego, volverlos a convocar. No corresponde traer la documentación en el mismo momento de discutir. O abrimos un contencioso en el cual dialogamos unas cuantas horas o tomamos la documentación y la analizamos con atención.

Como se sabe, estas situaciones siempre se cortan por el lado más fino. Por ejemplo, se podría comparar los salarios de los Directores, que son bastante altos, y comenzar a bajarlos, lo que podría servir para equilibrar los de los trabajadores que ganan menos. Esto es parte de la esencia de la Justicia social y tiene que estar presente en una empresa que fue defendida por el pueblo uruguayo, que es parte de las joyas de la abuela. Nos queda el 25% de las joyas de la abuela; estuvimos por vender el 49% de las joyas de la abuela y, por suerte, se impidió. Después, vendimos el 75%.

Quiero leer toda la documentación y analizar la información con más cautela y, al culminar esta sesión, voy a pedir que se realice una nueva citación. También, podría ser interesante recibir en forma conjunta a PLUNA S.A. y a PLUNA Ente Autónomo, porque de esa manera evitaríamos las contradicciones y que lo que se dice en un lado, no se dice en el otro. Tal vez, podamos transitar por otro camino.

SEÑOR CAMPIANI.- Tengo entendido que esta Comisión atiende asuntos laborales; por lo tanto, con todo respeto hacia el señor Diputado Iturralde Viñas, quiero decir que, como corresponde, tenemos contralor de parte del Gobierno a través de los Directores que lo representan en el Directorio de PLUNA. Además, tenemos una Comisión fiscal que tiene acceso a toda la información de PLUNA, que hace auditorías diarias, semanales y mensuales de las actividades. Por su parte, los balances son públicos y se presentan cuando corresponde. Entonces, hay una gran transparencia en la empresa.

Asimismo, aclaramos que a la empresa la manejan los gerentes; las decisiones de los costos y de las rutas son su competencia, y así va a seguir siendo, mientras el 75% esté en manos privadas.

Aquí estamos para responder todos los temas que tengan que ver con lo laboral. Hemos venido voluntariamente, vamos a brindar toda la información que pueda servir para ayudar a encontrar un acuerdo entre las partes y contestaremos dudas. Pero en cuanto al recorte de gastos y otras cosas, creemos que nuestros gerentes tienen la competencia para tomar decisiones en forma acertada.

En cuanto a los temas laborales, se nos pidió información detallada de US$ 1:835.000.000 que fue repartido entre veinte personas, lo que nos da US$ 90.000 por persona por año. A esta cifra hay que restarle las cargas

patronales, lo que nos da US$ 5.900 por persona por mes, equivalentes a aproximadamente 110.000. Ese es el monto de las compensaciones.

Entonces, si les parece bien, voy a continuar con los temas que nos convocan hoy aquí. Ya habíamos hablado de los Consejos de Salarios; espero que no haya dudas sobre eso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tengo que poner a consideración lo planteado por el señor Diputado Iturralde Viñas.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- No, señor Presidente. Hice el planteo para considerarlo después.

Con todo respeto, yo voy a preguntar acerca de lo que quiera, y el señor Campiani me contestará lo que quiera. Conozco los mecanismos institucionales y sé que me permiten llamar a algunas autoridades, y que otras, vendrán voluntariamente o no. De todos modos, comunico que en la tarde de hoy voy a realizar un pedido de informes para que se me detalle exactamente cuánto ha ganado cada uno de los funcionarios y haré pública la información, porque en esto hay dinero e intereses del Estado que, en definitiva, son de la gente. Por lo tanto, me interesa saber cómo se gestionan los negocios que pasaron del Estado a manos privadas y en los que el Estado tiene parte.

El señor Campiani habló de las rutas y de que los gerentes resuelven como quieran. Yo voy a preguntar acerca de la gestión. El señor Campiani puede no contestarme, y entonces, yo tramitaré los mecanismos institucionales, si así lo considero. Pero, reitero, creo que siempre se corta la piola por el lado más fino y se dice que no hay dinero para pagar los salarios de los funcionarios que ganan menos. Sin embargo, yo no he visto los datos, pero con seguridad, en los últimos años, deben haber crecido notoriamente los salarios de los Directores.

Así que, con el mayor de los respetos, voy a seguir preguntando acerca de las cosas que crea conveniente, más allá de que me respondan o no.

Veo que lo que digo no le interesa mucho al señor Campiani.

SEÑOR CAMPIANI.- Entonces, si les parece, seguimos con los puntos referidos a asuntos laborales.

Habíamos hablado de Consejos de Salarios; si ese tema está claro, pasamos a los otros, que son: relaciones laborales, carga de trabajo, condiciones de trabajo y política de la empresa.

SEÑOR LEPRA.- En la carta presentamos los temas en forma somera, y en el otro documento, de forma más detallada. Por lo tanto, considero que deben analizarlo con más tiempo, como dijo el señor Diputado Iturralde Viñas.

El sindicato FP realizó varias afirmaciones. Se refirieron a las relaciones laborales que la empresa mantiene con ese sindicato y calificaron la política de la empresa como totalmente antisindical, aludiendo a una supuesta violación de acuerdos colectivos. Nosotros respondimos que PLUNA honra todos los acuerdos colectivos firmados y reclama lo mismo de las contrapartes firmantes de esos acuerdos. La empresa no tiene y no aprueba ni políticas ni prácticas antisindicales. La política de la empresa es mantener diálogo con sus sindicatos, cosa que prioriza y atiende personalmente el Gerente General.

Ante la acusación planteada, cabe afirmar que a PLUNA no le conviene tener conflictos y siempre ha procurado evitarlos desde el comienzo de esta Administración.

El señor Campiani recordó que esto se originó en el año 2007, que después de trabajosas negociaciones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con el PIT-CNT, se lograron los convenios que están vigentes hasta el 31 de diciembre de 2012.

Por otra parte, el tema de los Consejos de Salarios fue explicado muy bien por parte de la doctora Demarco.

SEÑOR CAMPIANI.- Deseo redondear el asunto de las relaciones laborales.

Como parte del acuerdo con el sindicato, tenemos reuniones de información y consulta, es decir, que el Gerente General se reúne con los representantes del sindicato una vez por mes para intercambiar opiniones e ideas, evacuar las dudas e informar el estado de situación de la empresa. Nosotros consideramos que esta instancia es muy importante, porque facilita el diálogo y asegura que los sindicatos estén informados de la situación de la empresa.

SEÑOR COITIÑO.- La respuesta es muy general frente a aspectos muy concretos, por lo menos, desde el punto de vista de los trabajadores. Hay una afirmación que refiere a una violación, pero la empresa declara que no viola nada.

Me hubiera gustado que, a esta altura, ya se hubiera repartido el documento que trajeron las autoridades de PLUNA.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se trata de un documento muy largo y se están haciendo las fotocopias.

SEÑOR COITIÑO.- Digo esto, porque nos orientaríamos mejor y no le haríamos perder tiempo a la delegación de la empresa.

Desde ese punto de vista, aunque, a veces, no coincido con el señor Diputado Iturralde Viñas, debo decir que creo que tendríamos que realizar una nueva reunión.

El sindicato refiere a acuerdos en materia de jornadas de trabajo que no se respetaron, de descansos que no se respetaron, de ingresos a la empresa que no se respetaron y de sustitución de fuentes de trabajo genuinas por la intervención de empresas tercerizadas. Por lo tanto, nos gustaría profundizar en cada tema, porque el resumen que, con buena intención, hizo el señor Presidente de PLUNA S.A., no nos da respuestas concretas, más allá de las distintas interpretaciones que pueda haber.

En definitiva, hay un convenio que rige hasta el año 2012, y hay denuncias al respecto. Una cosa es la aspiración de mejoras desde el punto de vista salarial, y otra, la violación, de acuerdo con la denuncia, de aspectos muy concretos. Por lo tanto, vamos a leer el documento y vamos a solicitar una nueva reunión.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Ahora sí, deseo mocionar para que se reparta la información, la estudiemos, y luego, nos comuniquemos con las autoridades de PLUNA para coordinar una nueva reunión, porque me parece que este diálogo no tiene sentido.

SEÑOR OLIVERA.- Coincido con que esta reunión, por el contenido y el tono que ha adquirido, no será productiva. Esto no era lo que queríamos generar, sino que pretendíamos hacer un intercambio de valoraciones. También me parece importante el aporte documental que han hecho las autoridades de PLUNA.

En ese sentido, me parece que hay aspectos que ameritan otro tipo de discusión, que no es la que se está dando en este momento. Por lo tanto, me gustaría coordinar otra reunión para abordar el asunto con tranquilidad y tiempo, luego de haber analizado el documento, para contribuir a la búsqueda de salidas. Nosotros no invitamos a la Dirección de PLUNA para interpelarla, porque no tenemos potestad para eso y no es el objetivo. Lo que queremos es contribuir a buscar una solución.

Por lo tanto, voy a acompañar el planteo del señor Diputado Iturralde Viñas.

SEÑOR CAMPIANI.- Quiero responder a la inquietud del señor Diputado Coitiño.

Nuestra voluntad es aclarar exactamente todos los puntos. El problema que nos surgió fue cómo hacer la presentación. Por eso, identificamos los cinco puntos que leí anteriormente, y coincido con el Diputado Coitiño en que el tema de las relaciones laborales es global. Pero también íbamos a presentar lo relativo a cargas laborales, y en ese punto, nos íbamos a referir a los asuntos que preocupan al señor Diputado Coitiño. Asimismo, íbamos a referirnos al punto relativo a condiciones de trabajo para detallar cuáles son las

condiciones de trabajo y nuestras perspectivas. Además, el último punto refiere a las políticas de la empresa que tienen que ver con la contratación de los trabajadores. Con esto pretendíamos evacuar todas las dudas.

Comenzamos con los dos primeros temas que son los más globales y no van a lo particular. Era una forma de tratar de ordenar la conversación, yendo desde lo más general a lo particular y, eventualmente, al terminar, tener una respuesta para todos.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión estudiará la documentación escrita que se nos ha proporcionado. Seguramente, volveremos a reunirnos para analizar en profundidad estos temas.

Agradecemos la presencia de los invitados.

(Se retiran las autoridades de PLUNA)

SEÑOR COITIÑO.- Quisiera mocionar para que también se convoque a la empresa BUQUEBUS y a la Cámara de Transporte Aéreo, por separado, para abordar esta temática.

(Apoyados)

SEÑOR PRESIDENTE.- Este asunto será considerado como primer punto del orden del día de la sesión del día de mañana, después de la delegación que será recibida en este ámbito.

(Ingresa una delegación de la Cooperativa de Obreros Pepeleros y Cartoneros de Pando, COCAPAC)

—— Damos la bienvenida a los compañeros de la Cooperativa de Obreros Pepeleros y Cartoneros de Pando, COCAPAC, señores Leonel Rodríguez y Nelson Invernon, a quienes recibimos con gusto en la Comisión de Legislación del Trabajo.

Les pedimos disculpas por el atraso, pero el ritmo de la reunión del día de hoy ha sido muy agitado e intenso.

SEÑOR INVERNON.- Voy a dar lectura a un material que hemos elaborado, que dice lo siguiente: "Señores Integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo.- Los integrantes de la Cooperativa de Obreros Papeleros y Cartoneros de Pando, 'COCAPAC' (ex trabajadores de CPPSA (Cartonera y Papelera Pando S.A) y DRANKE S.A agradece a dicha Comisión el ser recibidos en el día de hoy.- A continuación pasamos a informar un Breve resumen histórico de Cartonera Pando S.A.- La empresa comenzó su actividad industria1 el 16 de junio de 1943 específica mente en la fabricación de cartón, bajo la razón jurídica Suzacq Hnos. y Pianalto Sociedad Comercial. Con un capital de $ 32.500. En 1948 la Sociedad Comercial se transforma en "Cartonera Fibro Vegetal Pando Ltda", con un capital de $ 225.000. Dos años más tarde se incorpora al parque de maquinaria de la empresa una máquina para la fabricación de papel, ampliando así la gama de producción. Esta máquina es una con las que actualmente cuenta la planta industrial. Entrada la década del 60' comenzó a pensarse en desarrollar una nueva área de producción centrada en el cartón. Este proyecto termina de concretarse en 1963 con la incorporación de una máquina continua de cartón. Ante el crecimiento de la demanda por los productos fabricados por la empresa se fue incorporando nueva maquinaria a los procesos de fabricación de papel durante los siguientes años.- En el año 1969 la razón social 'Cartonera Fibro Vegetal Pando Ltda' se transforma en 'Cartonera y Papelera Pando S.A' con un capital de $ 60.000.000.- La Cartonera y Papelera Pando S.A continuó desarrollando su actividad en el rubro fabricación de papel y cartón atendiendo una porción importante del mercado de los productos que fabricaba. Comenzaron tiempos de dificultades financieras y las deudas fueron acumulándose sobre una estructura productiva estancada.- Sin entrar a realizar juicios sobre la gestión de la empresa, los incumplimientos ante organismos crediticios y fundamentalmente oficiales llevaron a una situación crítica. La DGI no autorizó más emisiones de facturas y la dirección de la empresa tuvo que apelar al alquiler de la planta a la empresa Dranke S.A que, a partir del 10 de julio de 2004, pasó a explotar el establecimiento. Sin embargo, no se pudo revertir la situación crítica que se venía padeciendo.- Sin financiamiento para continuar su actividad operativa, la empresa dejó de funcionar en el mes de abril de 2008.- Desde aquel momento y hasta el día de hoy la planta se encuentra custodiada, junto a la maquinaria y bienes muebles que en ella se encuentran, por los trabajadores de la empresa situación

consolidada a partir de acta firmada ante DINATRA el 28 de agosto de 2008. Los compañeros que están custodiando la unidad productiva cobraron seguro de desempleo hasta Noviembre de 2009.- A los efectos de reactivar la industria (de importante impacto local y sustituta de importaciones a nivel nacional) y recuperar la fuente laboral, los ex trabajadores de Cartonera Pando y Dranke S.A nos organizamos para explotar la planta bajo la forma de una Cooperativa de Obreros.- A continuación detallamos los avances realizados por 'COPACAP'.- El día viernes 2 de enero 2009 Nelson Invernon y Leonel Rodríguez tuvieron la primera reunión en el MTSS con el Cr. Álvaro Martínez (Unidad de Empresas Recuperadas) para la presentación del caso y planteamiento de viabilidad de la Cooperativa frente al Programa.- El día lunes 13 de Abril de 2009 nos reunimos con Álvaro Martínez para la presentación del Proyecto Final de la Cooperativa de Obreros de Ex Trabajadores de Cartonera Pando.- A partir de ahí los representantes de la cooperativa tuvieron reuniones con: El señor Carlos Anastasiadis, Gerente Gestión de Recuperación República AFISA.- Reunión con Fernando Pombo, Culminación del informe del Proyecto de Cooperativa al MTSS.- Reunión en DGI con la contadora Norma Soto, Directora de División Fiscalización y el doctor escriban. Fernando Cresci Fripp, Director Técnico Fiscal.- Reunión en la Intendencia Municipal de Canelones con el señor Intendente interino Yamandú Orsi y Leonardo Herou, Director General del Municipio.- Reunión en el BPS con el señor Ernesto Murro.- Reunión con el entonces Director Nacional de Industrias, ingeniero Roberto Kreimerman.- Reunión con el Intendente de Canelones Marcos Carámbula.- Con la consultora contratada por el programa de Empresas Recuperadas para el análisis del Plan de Negocios y viabilidad con el economista. Ignacio Alonso Labat. Desde Setiembre de 2009 a Marzo de 2010.- Situación Actual de COPACAP.- Los estudios de mercado indican que existen compradores dispuestos a adquirir los productos de la cooperativa y proveedores dispuestos a surtirla de las materias primas necesarias.- Mercado.- Se han mantenido contactos con antiguos clientes de la Cartonera y todos han manifestado su clara voluntad de continuar con la relación comercial que los vinculaba.- Este contexto favorece la recuperación de la cartera de clientes y asegura una base que sustentará económicamente los primeros tiempos de la unidad productiva.- Este interés de los antiguos clientes se ha materializado en acuerdos y cartas intención de ellos a los representantes de la Cooperativa.- Proveedores de materia prima.- Compras y suministros.- Existen fuentes de proveeduría disponibles para obtener la materia prima de forma continua. Existen preacuerdos comerciales donde los clientes entregan la materia prima para el proceso (ventaja que evita la búsqueda de financiamiento para capital de trabajo). Opera en forma positiva también el proyecto de reciclaje de papel con la Intendencia Municipal de Canelones, que asegurará un flujo constante de materia prima a bajo costo.

Este proyecto consiste en la inserción de la empresa como eslabón de una cadena de reciclaje de papel y cartón a nivel departamental, en el marco de un programa global de reciclado de residuos en el eje de la Ruta Nº 8. Estas consideraciones se trataron en la reunión mantenida con el Intendente de Canelones, señor Marcos Carámbula, el 6 de diciembre de 2009. Este sería un punto muy importante para el ahorro de costos de materia prima y el aumento de clientes comerciales. Es importante destacar que mucha de esta materia prima se obtiene reciclando papel viejo.

En cuanto a nuevos negocios asociados al proyecto, en el marco del proyecto global visualizamos la formación de un Parque Industrial y de Servicios y se ha diagramado el Parque Logístico Pando. La clave es la diversificación.

Relativo al proyecto de recreación de un área de Servicios Logísticos, estamos ofreciendo el servicio de almacenaje de mercaderías sólidas o liquidas, entrada y salida de mercadería, servicio de balanza, depósito, seguridad, fraccionamiento y empaquetado.

La fuerza laboral y el "know how" están intactos y concentrados en los integrantes de la cooperativa, prontos y dispuestos para operar la planta inmediatamente.

La estructura productiva de un país está relacionada con las posibilidades de lograr un crecimiento sostenido y sustentable del trabajo de calidad, por lo cual tiene una incidencia directa en los niveles de ingreso y la calidad de vida de la población.

En cuanto a las necesidades económico financieras, se necesita el apoyo de fondos no reintegrables para la puesta a punto, mantenimiento y puesta en marcha de la planta industrial. Se requiere de un préstamo reintegrable para cobertura de la necesidad de capital de trabajo para los primeros treinta días de

funcionamiento de la planta y continuar las negociaciones de cesión de créditos a la Cooperativa por las deudas hipotecarias y prendarias en el BROU de Cartonera y Papelera Pando S.A., con quita del 100% de intereses y mora y plazo para el pago de dicha cesión no menor a ocho años o, de lo contrario, un préstamo reintegrable de aproximadamente US$ 700.000 para adquirir las referidas deudas a República AFISA, a pagar en 90 cuotas mensuales de aproximadamente US$ 8.000. Además, se continúa con las negociaciones con la Intendencia Municipal de Canelones para el pago de la deuda acumulada de Contribución Inmobiliaria y otros tributos que pudieran adeudarse, con quita del 100% de multas y recargos, a pagar en cuotas mensuales y plazo no menor a tres años. De ahí en más, la Cooperativa se compromete a mantener al día dichos tributos. Complementariamente se requerirá que se faciliten las habilitaciones municipales, ambientales y cualquier otra que fuera necesaria por el inmediato comienzo de la posición industrial.

En conclusión, la fortaleza de nuestra Cooperativa es: "know how" productivo y comercial, conocimiento de los trabajadores de la empresa, la maquinaria, organización interna, actividad de sector, gestión de negocios, administración y ventas, buen nivel de calidad de los productos que se fabricaban, buen suministro de materias primas, unidad productiva técnicamente viable en eficacia de procesos, calidad y eficiencia, mercado probado para la colocación de productos, fuerte impacto social en la zona y apoyo a las instituciones públicas.

Gracias por la atención y quedamos a las órdenes para cualquier consulta.

SEÑOR COITIÑO.- Siempre que se pierde una fuente de trabajo, lógicamente esta Comisión trata de colaborar. Vamos a leer la nota, porque ustedes hablan de un proceso histórico. La pregunta concreta es qué cantidad de puestos de trabajo estiman al iniciar la actividad.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- A nosotros nos resultaría más fácil que de manera informal nos hicieran un "racconto" en cinco minutos para conocer qué fue lo que pasó, a fin de saber qué posibilidades de salida tenemos a corto plazo.

SEÑOR OLIVERA.- En Canelones hay un área dedicada al fomento de cooperativismo. Hay algunas gestiones que creo que son de fácil trámite, sobre todo las que tienen posibilidad de resolverse a nivel municipal o de la Intendencia de Canelones.

Evidentemente que lo que debe estar en la visualización de las autoridades es hacer los esfuerzos siempre y cuando esté garantizada la viabilidad de la empresa que, en definitiva, es lo que siempre está en el horizonte. Si se hace todo un esfuerzo, de alguna manera debe tener la contrapartida de la viabilidad. Pero yo creo que hay una cantidad de cosas en ese proyecto como ustedes mismos lo expresaban en las que el Intendente de Canelones y el Secretario General, al igual que todas las partes, deben estar muy interesadas. En realidad, habría que ser mucho más concretos acerca de cuál es el impedimento de fondo para el desarrollo, porque creo que el Banco de la República plantea lo mismo: que para darles un préstamo de esas características debe tener una garantía de viabilidad. En definitiva, nos gustaría saber cuál es el impedimento más grande para poder desarrollarse.

SEÑOR INVERNON.- Les voy a dejar el escrito. Simplemente quería hacer una breve historia de la situación de la cooperativa.

Nuestra intención en el día de hoy es dar a conocer la situación de la cooperativa. Su cierre se produjo en 2008, y en 2009 comenzamos con este proyecto.

En principio, estamos ofreciendo el servicio de alquiler de los galpones para obtener ingresos y poder crear la empresa obviamente, tenemos la cooperativa creada, de manera de presentar un proyecto en AFISA y llegar a un acuerdo, como había mencionado.

Comenzarían trabajando unas veinte o treinta personas, y cuando esté en producción la máquina de cartón se llegaría a noventa personas aproximadamente.

SEÑOR RODRÍGUEZ PERDOMO.- En un principio, cuando recurrimos a empresas recuperadas se hizo un estudio de mercado a través de consultoras, lo que determinó la viabilidad. Generalmente, la

materia prima con la que trabajamos es producto reciclado, tanto de cartón como de papel. Había un consumo importante, de cuatrocientas a quinientas toneladas del material reciclado, o sea que le daba un gran impacto a la zona. Adquiríamos materia prima de empresas tercerizadas como, por ejemplo, Depósito Pedernal y Depósito Rotondaro, que ustedes deben conocer personalmente o por nombre. A su vez, eso generaba puestos de trabajo a otras personas. Al momento del cierre de la fábrica eso influenció muchísimo en el mercado sobre el precio de la adquisición del reciclado. El costo de la materia prima tuvo una caída impresionante. Hoy por hoy, toda esa materia prima está circulando porque no hay consumo.

SEÑOR INVERNON.- Con respecto al proyecto, obviamente seguimos vinculándonos con la Intendencia de Canelones, porque a ellos también les interesa.

Respondiendo a la pregunta sobre viabilidad de la empresa, el Ministerio de Trabajo contrató a la consultora ONUDI para el Programa de Empresas Recuperadas, Plan de Negociación y Análisis de Viabilidad para la Cartonera Pando, y en marzo de 2010 presentó el informe final.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia. La Comisión va a continuar trabajando en el tema y vamos a estar en contacto permanente con ustedes.

(Se retira de Sala la delegación de la Cooperativa de Obreros, Papeleros y Cartoneros de Pando)

—— Hay varios asuntos a estudio de la Comisión.

Hemos recuperado un proyecto del año 2000, que fue presentado nuevamente el año pasado, relativo a la omisión de pago de los salarios en los plazos legales.

Asimismo, tenemos a estudio el proyecto relativo a "Contrato de trabajo por temporada", que podemos relacionar con el proyecto "Contrato de trabajo juvenil durante el período de vacaciones".

Por otra parte, hay dos proyectos comunes: "Funciones de jockey, jockey aprendiz, galopador o vareador de caballos sangre pura de carrera" presentados por dos legisladores.

SEÑOR COITIÑO.- Quiero recordar que en la reunión anterior de la Comisión el señor Diputado Puig planteó la posibilidad, si la Comisión lo entendía conveniente, de trabajar en la instalación de un foro sobre la seguridad laboral y las condiciones de trabajo.

En la medida en que se recibió el planteo, y asumiendo la responsabilidad planteada, si la Comisión lo acepta, en una reunión posterior presentaremos una línea de trabajo para que sea considerada, pues se trata de una temática que cada vez adquiere más interés. Queremos hacer una propuesta en tal sentido, más allá de la dedicación que gustosos ofrecemos a la Comisión.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Me parece muy bienvenida la propuesta que hace el señor Diputado Coitiño.

Creo que en torno a los Convenios Nos. 155 y 161 queda mucho por hacer. Me ofrezco para trabajar en la materia, si lo consideran del caso. Me parece que las condiciones y el medio ambiente de trabajo es un área en la que hay muchísimo para abundar. Hemos conversado varias veces con el PIT-CNT y siempre hemos dicho que lo que sucede es que lo urgente deja atrás lo importante. En ese sentido, ha habido avances. Por ejemplo, el nuevo listado de enfermedades profesionales ha sido un muy buen avance.

Tengo algún viejo borrador que manejamos hace un tiempo sobre la creación por decreto del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en algún momento tuve el gusto de presidir si existe interés en la Comisión podemos conversar al respecto, que funcionaba en la órbita del Poder Ejecutivo. Creo que sería más interesante si pudiéramos crearlo por ley, con delegados del Banco de Previsión Social, del Banco de Seguros del Estado, del Ministerio de Salud Pública, presidido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y también con delegados de los trabajadores y de los empresarios. En su momento, participaba de la Universidad de la República. Estaba integrado por siete miembros. Lo positivo de esto es la coordinación de

acciones. Supongo que con el nuevo sistema de salud ahora es más fácil coordinar, pero en el interior del país pasaba muchas veces que cuando uno tenía una enfermedad profesional lo mandaban a una mutualista, que lo atendía y pasaba luego la cuenta al Banco de Seguros del Estado. Sin embargo, muchas veces hacían pasar enfermedades que no eran por el trabajo y se pagaban doble.

Entonces, hay que poner atención especial en un punto neurálgico con relación a la salud laboral, porque en Uruguay todavía no existe la costumbre de preguntar a la gente dónde trabaja y tratar de vincular una cosa con la otra. Creo que la Comisión podría hacer mucho al respecto. Estoy dispuesto a trabajar en ese sentido. Tal vez podríamos realizar algunas jornadas para conocer las experiencias. La ex Inspectora General del Trabajo, señora Narducci, trabajó en este asunto. Antes, había trabajado el fallecido señor Andrés Lerena, que también fue Inspector General del Trabajo.

Hay mucho para hacer en esa materia. En las primas por accidentes de trabajo que cobra el Banco de Seguros del Estado hay algunas dificultades. Por ejemplo, en la construcción, como el aporte es unificado, no importa si se trabaja bien o mal, ya que no bajan la prima. Es bueno que la empresa que trabaja bien invierta y que como contraprestación se le disminuyan los aportes, porque el Estado gasta mucho menos. Esa sería una manera de incentivar el cuidado de la gente.

Me parece una gran idea la que se plantea y podríamos trabajarla juntos.

SEÑOR TIERNO.- Leyendo los asuntos que tenemos a estudio, advierto que figura un proyecto de ley relativo a "Accidentes de trabajo. (Modificación del artículo 14 de la Ley Nº 16.074)". Creo que podemos aprobarlo rápidamente y llevarlo a consideración del plenario.

También debemos tratar el proyecto de ley relativo a las horas extra de los trabajadores rurales. En alguna oportunidad, ya hemos manifestado el interés de aprobar esa iniciativa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Invitamos a los señores Diputados Coitiño e Iturralde Viñas a trabajar sobre la seguridad laboral y condiciones de trabajo. El señor Diputado Puig planteó tratar este asunto en un plazo de sesenta días. Queda en sus manos. Al señor Diputado Olivera le advierto que debemos seguir trabajando sobre el foro de la madera.

SEÑOR OLIVERA.- Este año ha sido declarado año internacional de los bosques, por lo que no debemos dejar pasar esa oportunidad. Podemos asociar ese hecho para abordar la discusión integral.

SEÑOR PRESIDENTE.- El señor Diputado Bistolfi no está presente, pero por ser de una zona en la que la forestación tiene un destaque importante le encomendaremos junto con el señor Diputado Olivera la coordinación de este asunto, con el apoyo de la Secretaría y la Presidencia.

(Ingresa a Sala una delegación de la Sociedad de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la Administración Central, Sindicato Policial SUPU)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la delegación de la Sociedad de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la Administración Central, Sindicato Policial SUPU, integrada por su Presidente, el señor Luis Clavijo; el Secretario General, señor Roberto Cardozo; el asesor legal, doctor Miguel Ángel Barrios y el representante de la Comisión de Salud Laboral, señor Jorge Clavijo.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- No quiero parecer desinteresado en el tema que van a plantear, pero como la reunión se atrasó, por cuestiones de agenda me tendré que retirar en pocos minutos. Pido las disculpas del caso. Leeré con atención la versión taquigráfica después.

SEÑOR CLAVIJO (don Luis).- Nosotros enviamos una nota con los tres puntos que queremos tratar. Sabemos que el tiempo es tirano y, por ello, planteamos estos tres asuntos. Hay un tema macro que quedó fuera, pero buscaremos la forma de incluirlo más adelante.

El primer punto que queremos plantear tiene relación con un hecho ocurrido en la Jefatura de Policía de Rivera. Creo que el señor Presidente de la Comisión y el señor Diputado Puig estuvieron en Rivera y fueron

abordados por nuestro sindicato debido a la discriminación que estaba sufriendo una policía mujer. Ella efectuaba el Servicio 222 en la minera de la zona, pero fue retirada de un momento a otro, sin argumentos. Hicimos el reclamo ante el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Ministerio ordenó su reintegro al trabajo, como corresponde, de acuerdo con la normativa, pero el señor Jefe de la Policía no se ha dignado a cumplir esa orden. Por lo tanto, la compañera nunca fue reintegrada.

Ese problema se agrava aun más por eso estamos aquí porque hay otras tres solicitudes de mujeres que no se aceptan aduciendo que no hay cupos. Hay cupos; el problema es la irregularidad que se está cometiendo por parte del Jefe, que está negociando los descansos con el personal. La gente no se toma los descansos y cubre el servicio de Rivera. Eso ocasiona falta de cupos. Es un hecho totalmente anormal, porque el descanso es innegociable, como saben los señores Diputados.

Estamos preocupados porque, si bien hicimos la denuncia judicial hay un claro abuso de funciones, no entendemos por qué no se cumple la orden del señor Ministro. En su momento, la orden fue dada por el Subsecretario, pero es como si partiera del Ministro.

Si la Justicia no nos ampara y no encontramos solución por ningún lado, no tendremos más remedio que recurrir a organismos internacionales. Este caso de discriminación no es menor, y no sabemos si la discriminación es de género, racial o religiosa. Este asunto no está claro, pero nos parece que es más importante de lo que aparenta. No es bueno dejar que estas cosas ocurran.

El segundo punto que queremos plantear tiene relación con la negociación colectiva para el sector público. Estamos cansados de cursar notas al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al Director Nacional de Trabajo y a todos los involucrados solicitando la participación en los Consejos de Salarios para la negociación colectiva. Si bien la Policía está acotada en lo económico porque tenemos designado un presupuesto para los cinco años, año a año podemos luchar por algo más. El problema que tenemos es que no logramos suscribir acuerdos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; hacemos acuerdos de palabra que el Ministerio cambia cuando quiere. Ello ocurrió con una sanción sobre la que se va a referir un compañero. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llega a un acuerdo verbal con nosotros, pero después lo corrige cuando quiere.

Queremos tener participación en los Consejos de Salarios. La ley no es clara, porque si bien el artículo 3º establece las retribuciones que tiene la Policía creemos que no habría inconveniente en que participáramos de las negociaciones y suscribiéramos convenios. Consideramos que ello sería bueno. Estamos hablando de un sindicato tan especial como el de la Policía armada, entonces, es bueno que haya una mesa de negociación permanente a los efectos de prevenir posibles desencuentros y conflictos. No hay nada mejor que las partes se sienten a conversar. Cuando el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social era el señor Julio Baráibar, estuvo de acuerdo pero él se fue y nos quedamos sin integrar ese ámbito; hasta ahora, más allá de que hemos presentado un montón de notas, no lo logramos. No sabemos a quién recurrir. Si bien los sindicatos policiales damos la imagen de estar desperdigados, las representaciones pueden quedar claras.

En virtud de las normativas nacionales e internacionales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la potestad de saber quién es representativo; eso no es muy difícil.

SEÑOR BARRIOS.- Tenemos muchísimos problemas con el tema de las sanciones.

Hace poco el Ministerio eliminó la privación de libertad y se pasó a la pena pecuniaria bajo un acta de entendimiento entre el Ministerio del Interior y los sindicatos policiales. El acta establecía como monto máximo el 50% del día y determinados procedimientos previos y para la imposición de sanciones. Hace unos días esto fue derogado por una circular del Ministerio que elevó los topes mínimos y estableció una graduación que como dice la propia reglamentación no es insoslayable. Entonces, nos enfrentamos a penas pecuniarias que representarían la totalidad del día que genera el funcionario en concepto de salario y a límites que, si bien están discriminados en penas leves, graves y gravísimas, no son cerrados, se pueden exceder, según la falta.

El acta de entendimiento también había acordado que el policía sancionado no concurría a trabajar. Sabemos que esto cambió: ahora el funcionario es sancionado, tiene que ir a trabajar, se le descuenta la totalidad del

día y ya no se respetan los límites que antes contemplaban la economía familiar; ya no están esas garantías y no sabemos cuál es la voluntad.

En la idea de que para criticar hay que proponer, tenemos pronto para presentar un Reglamento General de Disciplina donde se propone que a las medidas de sanción pecuniaria se las sustituya solo por efectos administrativos. Esto tiene una repercusión en la carrera funcional porque son medidas severas, pero entendemos que es lo mejor porque la presión económica que ejerce la sanción pecuniaria esto abarca a los policías ejecutivos y administrativos que, previamente, ya venían con el sistema de descuento pecuniario no es sobre el funcionario sino sobre su familia que depende de él.

La sanción con efectos administrativos que proponemos castiga al funcionario en el ámbito en que se equivoca si se equivocó en la parte administrativa, tiene que recibir el castigo a ese nivel y es más justo, porque para privarlo de su libertad está la Justicia competente; no corresponde aplicar esas penas en el ámbito administrativo de una institución.

Podemos enviar a quienes lo deseen el Reglamento General de Disciplina para que lo estudien; también lo vamos a enviar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además del cambio de tipo de pena, en ese reglamento se establecen elementos de garantía como, por ejemplo, la aplicación del Decreto Nº 500 que, si bien está vigente desde el año 1991, increíblemente, en la Policía se empezó a aplicar el año pasado. Aunque parezca increíble, es así.

Por otro lado, tenemos otro sistema de evaluación que, si bien se rige por los parámetros ajustados a la función, permite una graduación sujeta a una tabla básica, según la cual, el superior podrá regular hacia arriba o abajo, según los agravantes o atenuantes de la falta. El reglamento actual deja librado a la voluntad del superior la graduación de la pena disciplinaria y eso es gravísimo. No se consagra ninguna garantía. Sabemos que las penas deben estar preestablecidas; aquí lo están pero no en su dimensión. Es como que a alguien le digan que si comete determinado delito va a ir detenido pero no le expliquen por cuánto tiempo. Tiene que haber un máximo y un mínimo; es una cuestión de garantías.

Este es un tema largo porque el Decreto que establece el Reglamento General de Disciplina y la Ley Orgánica Policial es del año 1971; desde hace casi cuarenta años ninguna de las dos normas ha sido actualizada ni con las más mínimas garantías. En el actual Reglamento también hay errores de Derecho tales como la pérdida de la ciudadanía para los ciudadanos legales; en el caso de los ciudadanos naturales se suspende. Ese es solo uno de los muchos errores de Derecho que vale la pena corregir.

También tenemos un proyecto por el que, además de calificar a los funcionarios según se porten mal, se podrán calificar según se porten bien; es decir, calificar la actuación en el desempeño ejecutivo de la función. Esto introduciría algún elemento de Justicia porque el actual sistema policial tiene la vía del ascenso por la ausencia de sanciones, de partes médicos, pero no habla del contenido de lo que debe hacer el funcionario; no se evalúa el desempeño. Si alguien con mi misma antigüedad, hace los cursos y concursa pero no ha realizado un solo procedimiento y yo los he asumido todos con buenos resultados y bien hechos, puede ser que ascienda primero él. ¿Dónde queda el esfuerzo en la función? Esta es una cuestión de iniciativa que, si bien en los textos se alienta que se fomente, en la práctica y en la carrera funcional, no existe. Pensamos que la manera de juzgarlo con justicia es evaluando cada procedimiento cada intervención policial, desde un accidente hasta algo mucho más complejo que lleva adelante el funcionario. Solo se van a evaluar los procedimientos bien hechos, porque cuando están mal hechos se aplicará el Reglamento General de Disciplina que pena los errores u omisiones.

Esperamos poder proporcionarles este anteproyecto al más breve plazo.

SEÑOR COITIÑO.- Quiero efectuar algunas preguntas ampliatorias.

En la visita de la Comisión a Rivera se planteó el tema de la discriminación; aparentemente, luego hubo decisiones del nivel jerárquico que no están siendo acatadas. Quisiera saber si los casos de las otras tres mujeres también son de Rivera y qué características tienen.

En cuanto a la negociación colectiva ustedes señalan que, en realidad, se han logrado acuerdos que, por ser de carácter verbal tienen fragilidad en su cumplimiento. ¿Cuál es el estado de situación: se está negociando o

conversando?

Según nos informan, la calidad de la pena por disposiciones que supuestamente no se cumplen se ha ido endureciendo. ¿Ello tiene algo que ver con una valoración global de la situación del instituto policial en el cumplimiento de sus tareas o es algo absolutamente independiente? Sé que al pedirles que valoren eso los meto en un aprieto pero, de lo contrario, no tendría racionalidad entender que un agravamiento en las penas sea porque a quien manda un día se le ocurre utilizar otro mecanismo.

SEÑOR CARDOZO.- Efectivamente, en Rivera se sumaron tres casos de compañeras que fueron discriminadas por ser mujeres. Ello sigue demostrando un abuso de poder muy importante de parte del Jefe de Policía, Inspector Principal Fagúndez. También queda demostrada la falta de autoridad del Ministerio del Interior ya que ordena, no se cumple y no sigue de cerca una situación de la cual tiene pleno conocimiento porque le hemos informado en reiteradas oportunidades, así como a Asuntos Internos. Lo que está pasando en Rivera es gravísimo.

En cuanto a la negociación colectiva tenemos una instancia el día jueves a la hora 10 y 30 en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El diálogo y las conversaciones son muy lindos pero se deben plasmar en un documento que se respete porque hoy casi se ha perdido aquello de "dar la palabra". Nosotros negociamos con el Ministerio, no se firmó nada y nos cambiaron una circular por otra en la que se agravan más las sanciones a los trabajadores. Habíamos logrado ciertos derechos como el de reclamar ante la imposición de sanciones y los estamos perdiendo.

Queremos que de una vez por todas el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cumpla su rol y exija que el Ministerio del Interior y nosotros firmemos un documento. Esperamos que eso se concrete el jueves, ya que llevamos cinco puntos importantísimos para nosotros.

SEÑOR BARRIOS.- Quiero aclarar que no estoy recibido de abogado, soy estudiante, pero gran parte de la carrera la cursé prestando servicios en esta Casa.

Con respecto a la pregunta, uno puede leer, a grandes rasgos, que hay una decisión de agravar las penas. Sabemos las razones pero no las podemos entender. Toda la legislación policial adolece de una falta de justicia con el funcionario, lo que muchas veces ha hecho proliferar el abandono, la pérdida de la vocación y aspectos elementales.

Un funcionario que actúa solo como pasó en el día de ayer en la Cárcel de Canelones, no está frente a una autoridad policial; está enfrentándose solo a los delincuentes. Estas son los hechos que se deben contener después que suceden, o fomentar mediante la justicia en la normativa policial.

Esto puede no ser compartido por determinadas autoridades policiales, pero nosotros no estamos buscando un beneficio sino justicia dentro del sistema policial. Los funcionarios aquí presentes, así como los de otras dependencias, en los procesos administrativos tienen garantías con las que nosotros no contamos. Hay millones de casos para poner como ejemplo

Lo importante ahora es proponer nuevos reglamentos y normativas que introduzcan esas garantías.

Estamos informados de que dentro de poco tiempo se estará considerando la reforma de Ley Orgánica Policial, y también sabemos que no vamos a tener la posibilidad de presentar una redacción alternativa desde el primer artículo al último, pero tenemos una serie de aproximadamente veinte puntos que nos gustaría introducir en esa reforma. Sabemos que algunos van a ser más resistidos que otros, pero desearíamos que se establecieran allí, porque ya tenemos mucha experiencia en cuanto a cómo termina la aplicación de los decretos, circulares o acuerdos que se firman con el Ministerio.

También carecemos de la mesa tripartita que nos consagró la ley sobre fueros sindicales. Hasta el momento no hemos tenido esa instancia con el Ministerio, por lo que no hemos podido ir acercando posiciones con respecto a estos temas.

En cuanto a la pregunta formulada, quiero decir que hay quienes impulsan, por la vía de la disciplina, lo que solo se logra por la vía de la justicia dentro de la normativa policial. El funcionario que se equivoca, rara vez

discutirá que se equivocó porque, además, muchas veces es patente. Pero hay algunas sanciones que realmente son ilegibles desde el punto de vista jurídico, porque rayan en aspectos que no tienen sentido, y ni siquiera están en los textos. Hoy en día los textos de la Policía además de los derechos y las desigualdades que generan son absolutamente nulos desde el punto de vista de las posibilidades de defensa que establecen.

Repito: puede ser que exista la tendencia que se manifestó en la pregunta y nosotros podemos saber las razones, pero no las entendemos y esta rama de sindicato, al igual que otras, no las comparte. No es cierto que haya campeado la indisciplina; lo que sucede es que el sistema disciplinario está mal. Ahora solo hablamos de las penas, pero el sistema disciplinario que también proponemos cambiar, además de las penas es lo que realmente está mal. Ese sistema se desprende de la Ley Orgánica que también es del año 1971. Hay que hacer una profunda y rápida actualización de las normas para consagrar algunos derechos que son esenciales, ya no para avanzar sino para trabajar hoy en día.

SEÑOR TIERNO.- Quisiera hacer una reflexión y, tal vez, brindar un consejo. Como han manifestado, dentro de poco tiempo se discutirá la posibilidad de reformar la Ley Orgánica Policial o, por lo menos, está planteado así por parte de las autoridades.

Como ustedes manifestaron, posiblemente no tengan oportunidad de introducir modificaciones desde el punto de vista del sindicato que representan, pero sería bueno para las autoridades y para la opinión pública, y ni hablar que para los Representantes, que hicieran conocer las modificaciones que desean introducir, a través de un comunicado o como lo entiendan conveniente.

Por otra parte, pregunto si la discriminación a la que hacían referencia solo se está dando en la Jefatura de Rivera o si tienen conocimiento de que en otras Jefaturas también haya discriminaciones hacia mujeres policías.

SEÑOR CLAVIJO (don Luis).- La única denuncia de discriminación que tenemos es esta; ha habido otras de acoso sexual y otros temas que recorrieron la vía correspondiente, sin problema. En este caso puntual, no sabemos por qué no se acata.

Para terminar, como yo ya me retiré y puedo hablar un poco más que mis compañeros, quiero decir que este cambio de reglamento de disciplina o de artículo que se había pactado lo voy a decir con todas las letras es presión de los mandos. Los mandos han presionado sosteniendo que esto es necesario al perderse el arresto a rigor, es decir la privación de libertad; miren de lo que estamos hablando: se está defendiendo la privación de libertad. Creo que en el diario "El País" apareció una declaración muy desgraciada del Inspector Iraola, porque para imponer disciplina no se necesitan penas. La disciplina se impone si uno es un espejo para los subalternos y se preocupa por ellos. Un jefe debe actuar como tal; si los jefes fueran como deberían ser, tal vez, en la Policía no existieran los sindicatos, pero florecen por esa falta de jefes, que es cada vez peor.

Reitero que acá el Ministerio del Interior actúa bajo presión de los mandos.

Nada más.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra visita. La Comisión trabajará en los temas planteados por ustedes y vamos a estar en comunicación directa a través de la Secretaría.

(Se retira de Sala la delegación de la Sociedad de Funcionarios Policiales en Actividad y en Retiro de la Administración Central, Sindicato Policial)

—— A raíz de esta última visita, se enviará la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio correspondiente y se le cursará una invitación.

Se levanta la reunión.